N° 98-11 au catalogue

LES PERTES D'EMPLOI INVOLONTAIRES AU CANADA: RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DE L'ENQUÊTE SUR LA DYNAMIQUE DU TRAVAIL ET DU REVENU

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002M

Juillet 1998

Sue Wilson, Université Ryerson Polytechnic, Toronto

Susan Silver, Université Ryerson Polytechnic, Toronto

John Shields, Université Ryerson Polytechnic, Toronto

La série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait au Programme sur la dynamique du revenu et du travail. Elle est une continuation de la Série de documents de recherche de l'EDTR. Ces documents sont disponibles en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec les Services aux clients, Édifice Jean-Talon, 7e étage, section B5, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: DYNAMIQUE@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-7355 ou sans frais au 1-888-297-7355; ou par télécopieur au (613) 951-3012.

106-03943/

SOMMAIRE

Le présent rapport sur les premiers résultats de l'EDTR s'inscrit dans un vaste programme de recherche visant à analyser les perspectives d'emploi et la situation des travailleurs canadiens ayant perdu leur emploi principal à cause d'une restructuration en milieu de travail. Nous entendons étudier le sens, les stratégies d'adaptation et l'interprétation qui sont communs aux travailleurs licenciés et tenter de déterminer quel ensemble de ressources institutionnelles, communautaires et familiales motive les personnes et leur permet de conserver l'estime de soi, l'espoir et un sentiment de participation à la vie active en période de chômage. Notre stratégie consiste à combiner deux méthodes : l'une utilise des données tirées des deux premières vagues de l'EDTR et l'autre, des interviews qualitatives non aléatoires.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1.	Introduction	1
2.	Le chômage et l'insécurité d'emploi au Canada	1
3.	L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu	5
4.	Discussion	10
Figure 1: Réembauche des travailleurs déplacés, Canada, 1994		13
Documents consultés		14

1. INTRODUCTION

Chaque année, plus d'un million de Canadiens sont licenciés. Si ce nombre demeure relativement stable depuis deux décennies, des changements récents sont survenus dans les caractéristiques des Canadiens à risque et dans les secteurs économiques les plus touchés par des licenciements. En outre, il est devenu plus difficile pour les Canadiens de retrouver du travail, et les périodes de chômage sont maintenant plus longues. Bon nombre de travailleurs optent pour le travail indépendant, qui est moins stable. Depuis une vingtaine d'années, le taux de chômage demeure élevé au Canada, la durée des périodes de chômage s'allonge, les salaires reculent et le marché du travail se polarise de plus en plus.

2. LE CHÔMAGE ET L'INSÉCURITÉ D'EMPLOI AU CANADA

Au Canada, les taux moyens de chômage ont augmenté, passant d'environ 5 % dans les années 50 et 60 à plus de 6 % dans les années 70, puis à au-delà de 9 % dans les années 80 et 90. En fait, il faut remonter aux années 30 pour retrouver le niveau soutenu du chômage enregistré au pays à la fin des années 80 et au début des années 90 (McBride, 1996). Le taux de chômage est plus élevé au Canada qu'en Europe ou aux États-Unis. Jusqu'en 1981, les taux de chômage canadien et américain étaient semblables. Depuis 1981, il existe entre les deux pays un *écart de chômage* qui s'est élargi avec le temps et qui avoisine maintenant les 4 %. L'écart existe chez les hommes et chez les femmes, quels que soient l'âge, la région, la branche d'activité, la profession et les compétences. Les taux européens étaient très inférieurs à ceux du Canada ou des États-Unis jusqu'au milieu des années 80, mais ils se situent entre les taux américain et canadien depuis le début des années 90.

Pendant cette période de chômage élevé au Canada, les gains se sont polarisés. Le revenu réel moyen des hommes et des femmes continue de reculer. Les gains réels moyens des hommes ont culminé en 1976 et ceux des femmes, en 1990 (Beach et Slotsve, 1996, p. 42). Malgré le recul des gains réels individuels, le revenu des familles est demeuré relativement stable grâce à l'augmentation du nombre de familles à deux soutiens, à celle du nombre d'heures travaillées et au recours accru aux paiements de transfert. Néanmoins, le revenu familial moyen a culminé en 1989 (Beach et Slotsve, 1996). En outre, le revenu familial moyen cache de grandes variations entre les quintiles de revenu : ainsi, les trois quintiles inférieurs ont reculé, alors que les deux quintiles supérieurs ont progressé (Lochhead et Shalla, 1996). L'inégalité croissante des revenus suscite des préoccupations dans tous les pays de l'OCDE (OCDE, 1996). L'incidence de la baisse du revenu réel, ainsi que la polarisation du revenu, ont été partiellement atténuées par les programmes sociaux, la négociation collective (Myles, 1996; Card et Freeman, 1993), la fréquence croissante des ménages à deux revenus et l'accroissement des heures travaillées (Beach et Slotsve, 1996).

Le chômage est plus répandu que ne le révèlent les moyennes annuelles. Pendant la récession de 1990-1993, par exemple, près du tiers de la population active était en chômage à un moment donné, même si le taux moyen était d'environ 10 % (Développement des ressources humaines Canada, 1994, p. 33). En outre, les périodes de chômage sont maintenant plus longues qu'avant.

Si le nombre de chômeurs canadiens demeure plutôt stable, les groupes de travailleurs à risque ne sont plus les mêmes. Depuis quelque temps, on licencie des travailleurs traditionnellement « avantagés » comme ceux du secteur public, les travailleurs âgés et bien rémunérés, les cadres intermédiaires et les professionnels (Picot et Lin, 1997). En fait, il existe deux groupes de travailleurs licenciés : ceux

qui vivent en permanence dans l'instabilité d'emploi et ceux pour qui la cessation d'emploi est exceptionnelle (Picot et Pyper, 1993). Au cours d'une année donnée, environ 40 % des licenciements sont des événements « rares » touchant des travailleurs âgés qui gagnent depuis longtemps un salaire élevé (Picot, Lin et Pyper, 1997). Sensible à cette tendance, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans est passé de 80 % en 1978 à 60 % en 1994.

Depuis le début des années 90, il est beaucoup plus difficile qu'auparavant de trouver du travail après avoir perdu un emploi, particulièrement pour les jeunes travailleurs (Picot, Lin et Pyper, 1997). On compte de plus en plus d'emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels et un nombre croissant de travailleurs indépendants. Heisz (1996) a constaté une polarisation croissante de la durée d'emploi. La probabilité qu'un nouvel emploi dure plus de six mois a diminué considérablement, alors que les chances qu'un emploi de six mois dure au-delà de cinq ans ont augmenté. En d'autres termes, il est devenu difficile, pour le nouveau titulaire d'un poste, de trouver la sécurité d'emploi.

Il y a aujourd'hui moins d'emplois qu'hier qui correspondent au modèle standard fondé sur des liens à temps plein relativement permanents avec un seul employeur. L'emploi atypique (à temps partiel, contractuel, à domicile, indépendant) progresse depuis les années 70, si bien que les emplois « à temps plein » ne constituaient que la moitié des nouveaux emplois créés entre 1979 et 1993 (Développement des ressources humaines Canada, 1994). Selon l'Enquête sur les conditions de travail menée en 1995 et parrainée par Développement des ressources humaines Canada, un travailleur canadien sur trois est un employé permanent qui travaille à temps plein, « de 9 à 5 », du lundi au vendredi, auprès d'un seul employeur. Les emplois atypiques sont habituellement moins sûrs et sont rarement assortis d'un régime de retraite ou d'assurance-frais médicaux, de congés de maladie ou de vacances.

Chez les travailleurs atypiques, on trouve ordinairement des personnes historiquement désavantagées et de jeunes travailleurs. Ainsi, les femmes comptent pour plus de 70 % de la population active à temps partiel (McKitrick, 1989). Un nombre croissant de travailleurs atypiques préfèrent un emploi normal à temps plein, mais n'arrivent pas à en trouver. En 1993, environ un travailleur à temps partiel sur trois travaillait selon cette formule parce qu'il ne pouvait faire autrement (Développement des ressources humaines Canada, 1994). Le sous-emploi structuré est devenu une force non négligeable sur le nouveau marché du travail (Rifkin, 1995; OCDE, 1994, p. 10; Barnet, 1993).

La flexibilité en milieu de travail repose sur le principe de la production rationnelle (Roberts, 1995), elle-même axée sur la technologie d'économie de main-d'oeuvre et la sous-traitance. C'est ce qu'Osberg et ses collaborateurs (1995) appellent la précarisation de l'emploi. Ce genre de restructuration organisationnelle consiste à ramener au minimum le noyau de travailleurs permanents à temps plein et à rendre les heures de travail et la durée d'emploi plus variables pour des segments de plus en plus vastes de la population active (Développement des ressources humaines Canada, 1994; Morissette et coll., 1995).

Le travail indépendant, fondamentalement précaire, comptait pour 10 % de l'emploi en 1995, ayant enregistré une croissance de 83 % au cours des vingt dernières années (Lochhead, 1997). Tout aussi inquiétante est la compression des effectifs du secteur public, lesquels représentaient le cinquième de l'emploi en 1976, mais moins du sixième en 1996 (Lochhead, 1997). Le sentiment d'insécurité économique et d'instabilité de l'emploi s'en trouve accentué chez tous les travailleurs. Selon un récent sondage d'opinion, 42 % des Canadiens estiment qu'ils ont perdu la maîtrise de leur avenir économique (Ekos, 1996). Ce sentiment

d'insécurité est également très répandu dans les pays de l'OCDE, même dans les pays où le taux de chômage est faible (OCDE, 1997).

3. L'ENQUÊTE SUR LA DYNAMIQUE DU TRAVAIL ET DU REVENU

Le présent document fait état des résultats provisoires d'une étude à long terme visant à expliquer la dynamique de la perte d'emploi et du réemploi chez les Canadiens ayant perdu leur emploi principal à cause d'une restructuration en milieu de travail. Les données sont tirées des premiers résultats de L'EDTR, une enquête longitudinale conçue par Statistique Canada pour mesurer le bien-être économique. L'enquête suivra plusieurs panels de répondants sur des périodes de six ans commençant respectivement en 1993, 1996, 1999, et ainsi de suite. L'enquête est structurée de la façon suivante:

Panel 1 – 1993 à 1998

Panel 2 – 1996 à 2001

Panel 3 – 1999 à 2004

...etc.

Dans chaque panel, les répondants et d'autres membres du ménage âgés de 16 ans et plus sont interviewés chaque année de la période de six ans. Les fichiers de données des cycles de 1993 et 1994 ont été diffusés en 1996 et 1997, et les six cycles de données sur le panel de 1993 seront disponibles d'ici juin 2000. L'EDTR est la première enquête-ménage longitudinale à produire des données nationales détaillées sur la situation du revenu et de l'emploi dans le temps (Giles et Lafrance, 1995).

L'échantillon de l'EDTR comprend des personnes de tout le pays, âgées de 16 à 69 ans. Le premier cycle du panel de 1993 comprenait environ 16 000 ménages et

31 000 répondants. La taille du panel variera en fonction de la mortalité au sein de l'échantillon et de l'ajout de membres des ménages. On demande à tous les répondants de fournir les renseignements suivants : activité sur le marché du travail, revenu et richesse, niveau de scolarité et caractéristiques personnelles.

Si, d'après l'Enquête sur la population active du Canada, le taux de chômage s'élevait à 11,2 % en 1993, l'EDTR présente un tableau différent de l'étendue du chômage et de la dynamique des entrées et des sorties sur le marché du travail. Selon l'EDTR, 25,6 % des salariés canadiens ont connu au moins une période de chômage en 1993. Certains d'entre eux (environ 13 %) ont chômé pendant toute l'année; d'autres (environ 20 %), pendant quelques semaines seulement. Environ 27 % des travailleurs canadiens ont vu changer leur situation vis-à-vis de l'activité : ils ont quitté la population active ou y sont entrés, ils ont quitté un emploi ou en ont trouvé un (*La Dynamique*, juin 1996). Les données de 1994 révèlent une tendance semblable. Cette année-là, 24,8 % des Canadiens ont perdu un emploi.

Le présent rapport sur les premiers résultats de l'EDTR s'inscrit dans un vaste programme de recherche visant à analyser les perspectives d'emploi et la situation des travailleurs canadiens ayant perdu leur emploi principal à cause d'une restructuration en milieu de travail. Nous entendons étudier le sens, les stratégies d'adaptation et l'interprétation qui sont communs aux travailleurs licenciés et tenter de déterminer quel ensemble de ressources institutionnelles, communautaires et familiales motive les personnes et leur permet de conserver l'estime de soi, l'espoir et un sentiment de participation à la vie active en période de chômage. Notre stratégie consiste à combiner deux méthodes : l'une utilise des données tirées des deux premières vagues de l'EDTR et l'autre, des interviews qualitatives non aléatoires.

L'EDTR permet d'analyser en détail la situation des Canadiens qui ont été licenciés. Nous nous concentrons sur le groupe des chômeurs canadiens ayant perdu leur emploi à cause d'une restructuration. Nous nous sommes penchés sur leurs caractéristiques et sur leur expérience en matière de réemploi. Nous nous demandions également dans quelle mesure ce groupe témoignerait du comportement de la population active évoqué dans l'introduction. Par exemple, allions-nous trouver, parmi les personnes en chômage à cause d'une restructuration, un nombre élevé de travailleurs âgés et bien rémunérés qui avaient déjà connu la stabilité d'emploi? Les objectifs de recherche de la composante quantitative de notre étude sont les suivants : 1) délimiter chaque année le segment de la population active canadienne touché par un licenciement et comparer cette cohorte à l'ensemble de la population active canadienne; 2) décrire, pour différents sous-groupes et selon l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le revenu, la branche d'activité et la région, les variables suivantes : durée des périodes de chômage, périodes d'emploi, caractéristiques de la branche d'activité et de l'emploi, sources et fluctuations du revenu, périodes de scolarité.

Tableau 1
Travailleurs canadiens ayant perdu leur emploi à cause d'une restructuration
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993, 1994
(Estimations démographiques en milliers)

	1993		1994	
	Estimations démographiques (en milliers)	%	Estimations démographiques (en milliers)	%
Salariés canadiens ayant perdu leur emploi	3 795	25,6 %	3 723	24,8 %
Salariés canadiens ayant perdu leur emploi à cause d'une restructuration	935	6,0 %	872	5,8 %
% de chômeurs canadiens ayant perdu leur emploi à cause d'une restructuration		24,6 %		23,4 %

Les interviews, qui seront menées dans les trois plus grandes villes canadiennes (soit Toronto, Montréal et Vancouver), nous aideront à mieux comprendre le sens et l'importance que revêt un licenciement. Quelles sont les conséquences non économiques d'une perte d'emploi? Quelles sont les attentes des chômeurs à l'égard de l'emploi? Ces attentes se réalisent-elles? Les actifs traditionnels que constituent l'instruction et l'expérience sont-ils efficaces? Dans la négative, quels nouveaux actifs faut-il posséder?

À partir des données de l'EDTR, nous nous sommes concentrés sur les personnes ayant perdu leur emploi principal pour l'une des trois raisons suivantes : déménagement de l'entreprise, fermeture de l'entreprise, ou mise à pied ou ralentissement des affaires (non saisonnier). Ce sous-échantillon comprenait 1 198 personnes dans le cycle de 1993, et 1 169 personnes dans celui de 1994. Le tableau 1 présente les estimations démographiques relatives au sous-échantillon.

Tableau 2
Caractéristiques des Canadiens ayant perdu leur emploi à cause d'une restructuration
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993, 1994

	1993 Estimations démographiques 935 000	1994 Estimations démographiques 872 000
Sexe		
% d'hommes	59,4 %	61,9 %
Âge		
16 à 24 ans	27,6 %	27,6 %
25 à 34 ans	28,1 %	30,3 %
35 à 44 ans	22,0 %	20,7 %
45 à 54 ans	15,2 %	16,7 %
55 à 69 ans	7,1 %	4,7 %
Niveau de scolarité		
personnes sans diplôme d'études secondaires	24,5 %	24,9 %
personnes possédant un diplôme d'études secondaires	35,9 %	29,6 %
personnes ayant fait au moins des études postsecondaires partielles	39,0 %	44,9 %
Revenu		
personnes gagnant moins de 10 000 $	29,7 %	28,7 %
personnes gagnant entre 10 000 $ et 25 000 $	45,7 %	42,8 %
personnes gagnant plus de 25 000 $	24,6 %	28,5 %

Le tableau 2 compare les sous-échantillons de travailleurs licenciés en 1993 et en 1994. Comme le montrent les données, les Canadiens qui ont perdu leur emploi à cause d'une restructuration sont habituellement de jeunes hommes, instruits et gagnant un salaire relativement modeste. Plus de 70 % des travailleurs de ce

groupe gagnaient moins de 25 000 $. Les branches d'activité les plus touchées par les restructurations sont l'industrie manufacturière, la construction et le commerce de détail. La plupart des emplois perdus n'étaient pas de vieille date. En 1994, 77 % des emplois perdus étaient des emplois occupés depuis moins de cinq ans. Seulement 14,8 % de ces emplois étaient assortis d'un régime de retraite, tandis que 17,6 % étaient régis par une convention collective.

D'après notre analyse provisoire du sous-échantillon des données de 1994, 39 % des travailleurs licenciés ont trouvé un emploi avant la fin de 1994. La proportion était la même chez les travailleurs à temps plein et chez leurs collègues à temps partiel. La figure 1 montre les courbes de réemploi des travailleurs licenciés en 1994. La plupart des travailleurs à temps plein ont trouvé un emploi à temps plein, mais 21 % n'ont trouvé qu'un emploi à temps partiel. De même, chez les travailleurs à temps partiel licenciés ayant trouvé un emploi, 51 % ont trouvé un emploi à temps plein. En proportions égales (environ 22 %), ces travailleurs ont trouvé un emploi « meilleur » ou « pire », en fonction du salaire et des avantages sociaux, alors que 12 % ont trouvé un emploi équivalant à leur ancien emploi.

4. DISCUSSION

Notre objectif consiste à suivre ce sous-échantillon de Canadiens pendant la période de six ans de l'étude par panel afin de comprendre la dynamique du chômage structurel. Par contre, les données présentées ici ne concernent que les cycles de 1993 et de 1994. Chaque année, nous compléterons le sous-échantillon en ajoutant le nombre de nouvelles personnes ayant perdu leur emploi, et nous suivrons la dynamique de l'emploi de toutes les personnes licenciées. L'EDTR nous permettra de répondre à des questions sur la permanence ou la non-permanence d'un nouvel emploi et sur l'incidence de l'âge, du niveau d'instruction

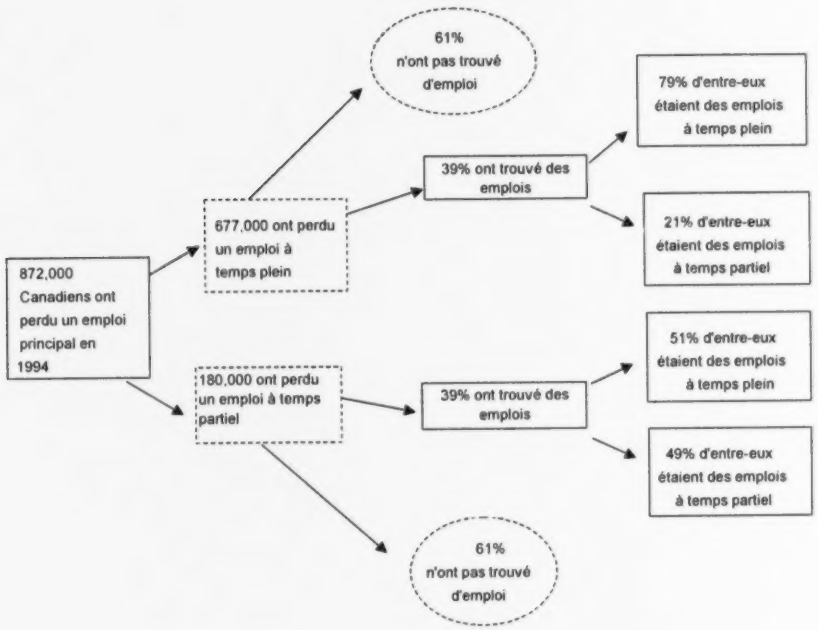
et de l'expérience de travail sur la durée du nouvel emploi. Nos données sur le travail sont provisoires. Par exemple, la proportion des travailleurs réemployés comprend uniquement ceux qui ont été réemployés avant la fin de 1994, et exclut les personnes ayant trouvé un emploi au cours de l'année civile suivante.

Notre projet d'étude combinant les analyses de l'EDTR et des interviews qualitatives est financé depuis peu par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Ce soutien nous permettra d'analyser les autres cycles de l'EDTR à mesure que paraissent les données correspondantes. Chaque cycle permet d'effectuer une analyse rétrospective. Comme les interviews nous permettent de cerner les types d'actifs non économiques utilisés par les travailleurs licenciés, nous tenterons d'en évaluer l'efficacité à l'égard de l'échantillon plus vaste de l'EDTR.

La publication d'articles et d'ouvrages nouveaux sur le capital social (Coleman, 1988; Putnam, 1993, 1996), les réseaux sociaux (Granovetter, 1995) et l'actif social (Sherraden, 1991) fournit à notre étude un cadre théorique important. Ces théoriciens assimilent à une situation économique favorable des degrés élevés d'engagement, d'affiliation et de participation aux relations sociales. Putnam examine des «stocks » de capital social au niveau de la collectivité, alors que Granovetter étudie la composition des liens sociaux d'une personne et que Sherraden relie les actifs aux attitudes et aux comportements. Axée principalement sur l'« engagement », notre étude examinera, de manière qualitative, les occasions de participation et les types d'affiliation qui réduisent l'isolement et l'exclusion sociale habituellement liés au chômage (Silver, 1994). Notre étude ajoute à la documentation en intégrant ces trois points de vue connexes pour comprendre l'ensemble de ressources institutionnelles, communautaires et familiales qui motive

les personnes et leur permet de conserver l'estime de soi, l'espoir et un sentiment de participation à la vie active en période de chômage.

Figure 1: Réembauche des travailleurs déplacés, Canada, 1994



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1994.

DOCUMENTS CONSULTÉS

Beach, C.M. et G.A. Slotsve. (1996). "The Distribution of earnings and income in Canada". Policy Options, 17, No. 6, 42- 45.

Benedict, M. et P. Vanderhart. (1997). Reemployment differences among dislocated and other workers: how do they adapt to job losses?", American Journal of Economics and Sociology, 56,1, 1-15

Coleman, J. (1988) "Social Capital in the creation of human capital", American Journal of sociology, 94, supplement, S95-S120.

Ekos. (1996). Rethinking Government. Ottawa: Ekos Consulting Group.

Giles, P. et P. Lafrance. (1995). "Modélisation des fichiers de données des Enquêtes Longitudinales", Serie de Documents de Travail de l'EDTR , no. 95-16.

Granovetter, M. (1995) Getting a Job: A Study of contacts and careers. 2nd edition, Chicago: University of Chicago Press.

Heisz, A.(1996). Évolution de la durée et de la stabilité de l'emploi au Canada. Direction des études analytiques, Statistique Canada, No. 95.

Human Resources Development Canada. (1994). Report of the Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work. Ottawa: Ministry of Supply and Services, December.

Lauzon, Darren. (1995). Worker displacement: Trends, characteristics and policy responses. Applied Research Branch, Human Resources Development Canada, No. R-95-3.

Lochhead, C. (1997) Public Sector Downsizing: The impact on job quality in Canada. Ottawa: Canadian Council on Social Development .

McBride, S. (1992). Not Working: State, Unemployment and Neo-Conservatism in Canada. Toronto: University of Toronto Press.

McBride, S. (1996). The Political Economy of Economic Restructuring: Implications for the Labour Force. Paper presented to the International Workshop Conference on "Human Resources Development, Work Organisation and Learning in a Changing Economy", Green College, University of British Columbia, August 19-21.

McBride, S. et J. Shields. (1993). Dismantling a Nation: Canada and the New World Order. Halifax: Fernwood.

McKitrick, Ross. (1989). The current industrial relations scene in Canada 1989: The economy and labour markets reference tables. Kingston: Industrial Relations Centre Queen's University.

Morissette, R., J. Myles et G. Picot. (1993). "L'inégalité des gains au Canada : le point sur la situation.", Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, Direction des études analytiques, Statistique Canada, No. 60.

Morissette, R., J. Myles et G. Picot. (1995) "Earnings inequality and the distribution of working time in Canada", Canadian Business Economics, Spring , 4- 16.

Myles, J. (1996). "Public Policy in a World of Market Failure", Policy Options, 17, No. 6, pp. 14-19.

Ontario, Ministry of Labour. (1993). The displaced workers of Ontario: How do they fare? Economics and Labour Market Research.

Organisation de coopération et de développement économiques (1994). L'étude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyse, stratégies, Paris: OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (1996). Employment Outlook. Paris: OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (1997). Employment Outlook. Paris: OCDE.

Osberg, L., F. Wien et J. Garude. (1995). Vanishing jobs: Canada's changing workplaces. Toronto: James Lorimer & Company.

Putnam, R., (1993) "The Prosperous community: Social Capital and Public life", American Prospect, 13, Spring, 35-42.

Putnam, R (1996) "The Strange disappearance of civic America", American Prospect, Winter 34-48.

Picot, G. Et Z. Lin. (1997). Les canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990? Direction des études analytiques, Statistique Canada, No. 103.

Picot, G., Z. Lin et W. Pyper. (1997). Les mises à pied permanentes au Canada : vue d'ensemble et analyse longitudinale. Direction des études analytiques, Statistique Canada, No. 103.

Picot, G. et W. Pyper. (1993). Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expérience après le licenciement. Direction des études analytiques, Statistique Canada, No. 55.

Rifkin, J. (1995). The end of work: The decline of the global labour force and the dawn of the post-market era. New York: Tarcher/Putnam.

Riddell, W. Craig. "Employment and unemployment in Canada: Assessing recent experience" Policy Options, July/August, Vol. 17, No. 6, 9 -14.

Roberts, B. (1995). "From lean production to agile manufacturing: A new round of quicker, cheaper and better", In C. Schenk and J. Anderson (eds.). Re-shaping Work: Union Responses to Technological Change. Toronto: Ontario Federation of Labour.

Sherraden, M. (1991). Assets and the poor. New York: M.E. Sharpe Inc.

Shields, J. (1995). "'Flexible' work, labour market polarization, and the politics of skills training and enhancement" in T. Dunk, S. McBride and R. Nelsen (eds.), Training, ideology and labour adjustment. Fernwood Publishing, Halifax. (forthcoming)

Silver, H. (1994) "Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms", International Labour Review, 133, 532-578.

Statistique Canada (1995). "Aperçu de l'enquête: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu." Ottawa.